

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/78014>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-06 and may be subject to change.

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Het beloningssysteem: op de helling of platvloers?

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Het beloningssysteem: op de helling of platvloers?

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Het beloningssysteem: op de helling of platvloers?

Vindplaats: ArbeidsRecht 2009, 37 Bijgewerkt tot: 01-08-2009

Auteur: Prof. mr. L.G. Verburg[1]

Wetgeving: WOR art. 27;

Het beloningssysteem: op de helling of platvloers?

Inleiding ter gelegenheid van het elfde Nationaal ArbeidsRechtDiner op 17 juni 2009

Inleiding ter gelegenheid van het elfde Nationaal ArbeidsRechtDiner op 17 juni 2009

Namens Kluwer en de redactie van *ArbeidsRecht* heet ik u van harte welkom in de Beurs van Berlage.

Het thema is beloning.

Een actueel onderwerp. En hoe. Toen ik de keuze maakte voor de titel van mijn voordracht: '*Het beloning s systeem: op de helling of platvloers?*', wist ik dat ik daarmee nog alle kanten op kon. De verwijzing naar beloningssysteem is voor de fijnproever evenwel onmiskenbaar een verwijzing naar het beloningssysteem als bedoeld in art. 27 WOR. Ik had gehoopt u vandaag de uitslag te kunnen geven van het hoger beroep van de beschikking van de Haagse kantonrechter van 1 december 2008 in een kwestie betreffende de vraag of de ondernemingsraad een instemmingsrecht heeft ten aanzien van besluiten omtrent bonusregelingen. De kantonrechter oordeelde dat dit niet het geval is.[2] Het Hof 's-Gravenhage laat zich niet dwingen in het keurslijf van de datum van dit symposium. Ik kan u helaas nog niet zeggen of de rook wit of zwart is. Zwart staat voor mij voor aanvaarding van instemmingsrecht. Een instemmingsrecht van de ondernemingsraad met betrekking tot de toepassing van een bonusregeling zet zo'n regeling op de helling. Ik weet, een enkeling zal dit verwelkomen, maar die discussie voer ik hier niet. Een ondernemingsraad zal een verbetering van de bonusregeling eerder groen licht geven dan akkoord gaan met een versobering, of het nu waar is dat een besluit zo'n effect heeft of niet. Dat verschil in benadering is in ieder geval menselijk. Het betekent in de perceptie van een werkgever dat variabel het karakter krijgt van semipermeabel: het instemmingsrecht geeft een opwaartse druk. En dat heeft hetzelfde effect als de kruik die te water gaat. Rekt de rechter het instemmingsrecht van de ondernemingsraad ter zake van het beloningssysteem op tot bonusregelingen en dergelijke, dan moet de wetgever ingrijpen. Zo dacht ik met een zekere juridische argeloosheid tot 25 mei 2009. Op 25 mei 2009 reageerde het kabinet op de geactualiseerde Nederlandse Corporate Governance Code, de code-Frijns. Het kabinet spreekt ook over het beloningsbeleid. In de betreffende paragraaf komt een heel belangrijke zin voor: 'Beloning mag niet aanzetten tot het nemen van risico's.' Ik herhaal de zin: 'Beloning mag niet aanzetten tot het nemen van risico's.[3] ' U denkt dat Den Haag tijdens de val van de Berlijnse muur onder het ijzeren gordijn terecht is gekomen. Dat is niet zo. In de paragraaf over risicobeheersing staat heel duidelijk: 'Uiteraard is het nemen van risico's een essentieel onderdeel van ondernemen.' Die erkenning is bij de tijd. Het nemen van risico's is dus een essentieel onderdeel van ondernemen, maar beloning mag niet aanzetten tot het nemen van risico's. Een wiskundige streep dan het nemen van risico's in beide zinsdelen weg en dan hou je over: beloning mag

niet aanzetten tot ondernemen. Het is maar dat u het weet, die wetenschap houdt dan in ieder geval dat stukje kenniseconomie voor ons land boven water. Met zo'n kabinetsreactie hou ik het met mijn opvattingen over het bereik van art. 27 WOR toch maar bij het rechte eind van de rechter.

Waarom betalen we bonussen? Van Slooten noemde in zijn dissertatie over arbeid en loon uit 1999 drie motieven: (i) het verbeteren van de motivatie en het verhogen van de prestatie, (ii) loonkostenbeheersing en (iii) stimuleren van gewenst gedrag.[4] Het eerste punt is begrijpelijk. Het tweede punt onderschrijft de heer Hemels van de Hay Group in een interview in *Het Financieele Dagblad* van 25 mei 2009 met de pakkende kop 'Er was een wereldwijd pyramidespel aan de gang, waaraan ik ook meedeelde'. Hij meent dat wij toch niet zonder bonussen kunnen, omdat er in bedrijven altijd een behoefte zal blijven bestaan om beloning aan prestaties te koppelen. Verder zijn, en nu gaat het over loonbeheersing, volgens Hemels bonussen ook een instrument om kosten en winst te beheersen. In goede tijden delen medewerkers mee in de winst, in slechte tijden maakt een bedrijf minder verlies. Het derde punt van Van Slooten, stimuleren van gewenst gedrag, is natuurlijk het onderwerp van gesprek van de afgelopen tijd. Een bonus kan bij verkeerde doelstellingen ongewenst gedrag stimuleren, waarbij het nog even een breinbreker is wie bepaalt of gedrag gewenst of ongewenst is. De code-Frijs zegt hierover dat de bezoldigingsstructuur niet mag aanzetten tot het nemen van risico's die niet passen binnen de vastgestelde strategie. De code wil geen onverantwoorde risico's stimuleren. Dat is dus wat anders dan het kabinet zegt. Het kabinet wil geen enkel risico stimuleren. Kennelijk loopt het kabinet al risico genoeg en kan er zelfs geen onsje meer bij. Het standpunt van het kabinet doet mij denken aan de Bijbelse gelijkenis van de talenten van de dienaren van de man die op reis ging. De eerste dienaar kreeg vijf talenten in beheer, dreef er handel mee en verdiende er vijf talenten bij. Hij werd beloond. De tweede dienaar ontving twee talenten, dreef er handel mee en verdiende er twee talenten bij. Ook hij werd beloond. De derde dienaar ontving één talent en begroef deze in de grond. Toen de man terugkeerde van zijn reis, gaf hij hem terug. Deze nutteloze dienaar werd eruit gegooid, in de duisternis, waar men jammert en knarsetandt. Onder het huidige kabinet was deze laatste dienaar waarschijnlijk benoemd tot Commissaris van de Koningin.[5]

Begrijp me niet verkeerd. In mijn opvatting heeft het kabinet wel degelijk recht en reden om iets over beloning te zeggen. Niet alleen vanwege het feit dat de regering in de financiële sector in de afgelopen tijd veel risico heeft genomen ('geabsorbeerd'). Niets is zo fnuikend als zonder meer instemming verlenen aan een systeem van het type 'het gaat goed - ik win, het gaat slecht - jij verliest'. Maar ook, omdat de staat altijd heeft te waken over de sociale samenhang.

Een steentje kan de praktijk aan die sociale samenhang direct bijdragen. Wie kent niet het gevoel dat men met een ruiterlijke oplossing van de bepaling van de bonus over het laatste bonusjaar in eigen voet schiet, omdat dit aanleiding geeft tot een hogere ontbindingsvergoeding? Hof Amsterdam oordeelde op 10 maart 2009 (JAR 2009/106) dat een structurele bonus in geld in de B-factor van de kantonrechtersformule wordt meegenomen. Een bonus bestaande uit opties op aandelen echter niet. Ik verdedig dat het de sociale samenhang bevordert en ook beter in overeenstemming is met het doel van variabele beloning te stoppen met het meenemen van de bonus (op basis van het gemiddelde van de drie laatste bonusjaren) in de B-factor van de kantonrechtersformule. Dat brengt de bonus terug naar de gedachte van bevordering van prestaties en loonbeheersing. Het voorkomt dat juist in deze slechte tijden werkgevers geen werknemers kunnen ontslaan, omdat zij aanlopen tegen een ontbindingsvergoeding die mede rekening houdt met bonussen die zijn betaald in de goede jaren uit het recente verleden en daarom heel hoog uitvalt.

Ik hoor werkgevers denken: als ik pas in 2010 ontsla, is dat goedkoper, want dan valt het dure bonusjaar 2006 uit het mandje en komt het magere bonusjaar 2008 erin. De rechters kunnen

implementatie van deze aanpak van de B-factor eventueel aanhouden tot 1 januari 2010. Dan is de stap met twee minder mooie bonusjaren achter de rug niet zo groot. De bonus kan dan in de toekomst nog zo hoog uitvallen, er is geen risico meer van 'u komt bij de rechter en gaat nogmaals langs Af!' En passant dicht zo'n 'herschikking' van de B-factor weer iets van het gapend gat met de 681-vergoeding.

Ik rond af met een niet platvloerse, maar wel een terecht platgetreden open deur: uiteindelijk beslist de rechte rug van degene die de geldkraan bedient of helpt bedienen. Rechters, bestuurders, commissarissen, werkgevers en bonden, maar ook adviseurs als hier aanwezig, dienen zich rekenschap te geven van het belang van sociale samenhang. Rechtvaardigheid kent geen politieke kleur, maar wel een prijs.

De echte bonus van vanmiddag is het feit dat wij sprekers als Beltzer en Boot bereid vonden om de boeiende materie van de beloning verder voor u uit te diepen. Beide sprekers behoeven geen nadere introductie.

Voetnoot

[1]

Prof. mr. L.G. Verburg is hoofdredacteur van dit tijdschrift.

[2]

Ktr. 's-Gravenhage 1 december 2008, *JAR* 2009/6 (*KPN Retail bonusregeling*).

[3]

Kamerstukken II 2008/09, 31 083, nr. 29, p. 8.

[4]

J.M. van Slooten, *Arbeid en loon* (diss. Amsterdam UvA), Deventer: Kluwer 1999, p. 351.

[5]

Het evangelie volgens Matthëus, *Nieuwe bijbelvertaling*, Em. Querido's Uitgeverij B.V. en Uitgeverij Jongbloed, 2004, p. 1940.

Copyright © Kluwer 2012
Kluwer Online Research

Dit document is gegenereerd op 07-05-2012

Op dit document zijn de algemene leveringsvoorwaarden van Kluwer van toepassing.